

**KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS  
DINAS ( UPTD ) PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
( DIKPORA ) KECAMATAN RAMBAH  
KABUPATEN ROKAN HULU**



**Oleh**

**B U S R O**

**NIM. 10613003219**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1431 H/2010 M**

**KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS  
DINAS( UPTD ) PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
( DIKPORA ) KECAMATAN RAMBAH  
KABUPATEN ROKAN HULU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Islam  
(S.Pd.I)



Oleh

**B U S R O**

**NIM. 10613003219**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1431 H/2010**

## **ABSTRAK**

**B U S R O 2010 :   Kepuasan Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas ( UPTD ) Pendidikan Pemuda dan Olahraga ( DIKPORA ) Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu**

Tujuan penelitian ini adalah, (1) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu dan (2) Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat tingkat kepuasan kerja karyawan di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kualitatif. Subjek penelitian adalah 10 orang pegawai. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu. Untuk mengumpulkan data digunakan teknik observasi dan wawancara. Data observasi dianalisa dengan teknik kuantitatif kemudian disimpulkan secara kualitatif dan data wawancara dianalisa dengan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan Tingkat kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dengan persentase berkisar antara 51-80% ini berarti tingkat kepuasan kerja pegawai dikategorikan “Cukup Puas”.

Sebelum penulis mengakhiri tulisan ini ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan untuk pihak terkait dalam penelitian ini:

1. Kepada Pimpinan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu lebih meningkatkan pembinaan dan memperhatikan pegawai didalam bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja, memberikan motivasi dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi agar pegawai bekerja lebih semangat, dan memperhatikan sarana dan prasarana pekerjaan.
2. Kepada pegawai lebih meningkatkan kinerjanya, dan dapat bekerjasama dengan pegawai lain agar tercipta suasana yang harmonis dilingkungan kerja.

Temuan Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah:

- a) Upah atau gaji yang layak
- b) Penempatan yang sesuai dengan pekerjaan
- c) Hubungan dengan rekan kerja
- d) Fasilitas bekerja yang mendukung
- e) Motivasi yang tinggi dalam bekerja
- f) Insentif

## **ABSTRACT**

### **BUSRO 2010 : Job Satisfaction in Technical Executor Of Unit Youth Education and Sporty Rambah District Rokan Hulu District**

The purpose of this study are, (1) to determine the level of employee satisfaction In Technical Ekexecutor Unit Youth Education And Sporty Rambah District Rokan Hulu District. (2) To determine the factors supporting and inhibiting the level of employee satisfaction In Technical Ekexecutor Unit Youth Education And Sporty Rambah District Rokan Hulu District.

The study was descriptive qualitative research. Subjects were 10employees. While the object of this research is employee job satisfaction In Technical Ekexecutor Unit Youth Education And Sporty Rambah District Rokan Hulu District. To collect the data used observation and interview techniques. Observation data were analyzed with quantitative techniques, and summarized in qualitative and interview data were analyzed with qualitative.

Results showed levels of job satisfaction of employees in the Technical Implementation Unit of Education Office of Youth And Sports Rambah Rokan Hulu district with percentages ranging between 51-80%, this means that the level of employee satisfaction between "Enough Satisfied".

1. The Head of Technical Unit of the Department of Education Youth and Sports District of Rokan Hulu Regency Rambah increase attention to employees in construction and working to improve performance, motivate and reward the employees who perform for employees to work more enthusiasm, and attention to infrastructure work.
2. To improve employee performance, and to cooperate with other officials to create a harmonious workplace environment

Findings Regarding the enabling factors factors job satisfaction are:

- a) Wages or salaries appropriate
- b) Placement in accordance with job
- c) Relations with colleagues
- d) Facilities that are less supportive work
- e) Motivation of the employer which is still less
- f) Supportive paymen received.

## ملخص

بصرى ٢٠١٠ : إقتناع أعمال الموظف فى أونت تنفيذ تكتيس خدمة إجتماعية الشباب و

الرياضة منطقة رمبة روكان هولو

الغرض من هذا البحث هو : ( ١ ) لمعرفة درجة إقتناع أعمال الموظف فى أونت تنفيذ تكتيس خدمة إجتماعية الشباب و الرياضة, منطقة رمبة\_ روكان هولو. ( ٢ ) لمعرفة عوامل الزيادة وغيرها درجة إقتناع أعمال الموظف فى أونت تنفيذ تكتيس خدمة إجتماعية الشباب و الرياضة, منطقة رمبة\_ روكان هولو.

الجنس من هذا البحث ديسكريفيف كواليتاتف. الموضوع من هذا البحث ١٠ موظف. وفرد البحث هو إقتناع أعمال الموظف فى أونت تنفيذ تكتيس خدمة إجتماعية الشباب و الرياضة, منطقة رمبة\_ روكان هولو. لإجتماع البيانات يستعمل الباحث هو : حديث الصحفي و المراقبة .  
تحصيل البحث تدل درجة طيبة للموظف فى أونت تنفيذ تكتيس خدمة إجتماعية الشباب و الرياضة, منطقة رمبة\_ روكان هولو بالخُلوان بين ٥١-٨٠ % , معنى هذا يدل أن درجة إقتناع أعمال الموظف " أحسن جداً " .

. إلى القيادة فى التنفيذ التقنى التابعة لمكتب التعليم والشباب والرياضة روكانولو منطقة تحسين زين التوجيه والاهتمام للعاملين فى العمل على زيادة تحسين الأداء ، وتوفير الحوافز والاعتراف الموظفين المستحقة للموظفين للعمل بصورة أكثر حماسة ، والانتباه إلى المرافق وأعمال البنية التحتية.  
. لزيادة تعزيز أداء الموظفين ، ويمكن التعاون مع الموظفين الآخرين من أجل خلق جو من التناغم فى بيئة العمل.

عوامل وعوامل العائق درجة إقتناع أعمال الموظف :

- الأجرة
- العدل
- العلاقة بين الموظف الآخر
- الوسائل الناقص
- الرغبة الناقص
- ومن الناقص الأجرة

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN  
HALAMAN PENGESAHAN  
PENGHARGAAN  
PERSEMBAHAN  
MOTTO  
ABSTRAK  
DAFTAR ISI  
DAFTAR TABEL  
DAFTAR DIAGRAM

<b>BAB I</b>	<b>: PENDAHULUAN</b>	
	A. Latar Belakang .....	1
	B. Penegasan Istilah .....	5
	C. Permasalahan .....	6
	1. Identifikasi Masalah .....	6
	2. Batasan Masalah .....	6
	3. Rumusan Masalah .....	7
	D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II</b>	<b>: KERANGKA TEORI</b>	
	A. Kerangka Teoretis .....	9
	B. Penelitian yang Relevan .....	27
	C. Konsep Operasional .....	28
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN</b>	
	A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
	B. Subjek dan Objek Penelitian .....	30
	C. Populasi dan Sampel .....	30
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	31
	E. Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV</b>	<b>: PENYAJIAN HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	33
	B. Penyajian Data .....	39
	C. Analisis Data .....	59

**BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran-saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Malayu Sp, Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara 2005, Hal. 202



Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting<sup>2</sup>

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja Pegawai yang di nikmati di luar pekerjaan dengan besar balas jasa yang akan di terima dari hasil pekerjaannya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di cerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa di rasa adil dan layak.

Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Riggio, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pegawai karena sebagian besar waktu pegawai digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika melihat adanya hubungan erat antara kepuasan kerja, absensi, pemogokan kerja, dan *turnover*.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, 2001, Hal 120.

<sup>3</sup> Marselius ST – Rita, *Jurnal PSYCHE*, [Online] <http://www.google.it/search?hl=en&q>.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemuda dan Olahraga (UPTD DIKPORA) merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemuda dan Olahraga (UPTD DIKPORA) Dinas Pendidikan Kecamatan Rambah merupakan salah satu institusi pendidikan di tingkat kecamatan daerah Kabupaten Rokan Hulu yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkup Kecamatan Rambah. Di kantor inilah semestinya para pegawai Kantor (UPTD DIKPORA) Kecamatan Rambah bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pendidikan di tingkat Kecamatan. Namun berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, seolah-olah kepuasan kerja pegawai belum maksimal hingga berpengaruh kepada cara mereka bekerja seperti masih ada pegawai yang tidak disiplin dengan waktu, kurang mencintai pekerjaan, kurangnya motivasi dari pimpinan untuk berprestasi, masih ada yang tidak mendapatkan insentif, masih ada yang diperlakukan tidak adil, dan tidak mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

Apabila kepuasan kerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. pada lembaga tersebut.

Berdasarkan gejala tersebut diatas, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Kepuasan Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas ( UPTD ) Pendidikan Pemuda Dan Olahraga ( DIKPORA ) Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu**”

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu diberi penjelasan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan<sup>4</sup>. Yang dimaksud disini adalah adanya keseimbangan antara hak dengan kewajiban dalam artian bahwa suatu pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai setimpal dengan kompensasi yang ia dapatkan
2. Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap institusi<sup>5</sup>. Yang dimaksud disini adalah bagian yang terpenting dalam pelaksanaan tugas di dalam instansi pendidikan. Sistem pemerintahan tidak akan berjalan secara optimal tanpa adanya pegawai.

## **C. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut di atas, maka dapat diteliti sebagai berikut :

---

<sup>4</sup> Malayu Sp, Hasibuan, *Manajemen Sumbar Daya Manusia* , *Op Cit*, Hal. 202

<sup>5</sup> Ibid, Hal. 202

- a. Tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- d. Usaha yang dilakukan Pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu

## 2. Batasan masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada pembahasan tentang :

- a. Tingkat kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- b. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tingkat kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- b. Apa faktor-faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Setiap yang akan kita lakukan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena tanpa tujuan yang jelas suatu kegiatan sulit untuk melaksanakannya, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu

##### **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

- a. Bagi Penulis, sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, sekaligus untuk menambah cakrawala berpikir dalam rangka ikut serta memberikan kontribusi pikiran dalam memberikan motivasi mengenai kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- b. Bagi Kantor, sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan agar memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja khususnya kepada pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu
- c. Bagi Pegawai, sebagai bahan masukan informasi agar lebih dapat menyadari pentingnya kepuasan kerja dimasa depan

- d. Bagi Fakultas, sebagai bahan referensi dalam penelitian Kepuasan kerja Pegawai.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### **A. Kerangka Teoretis**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai**

Penelitian ini berkenaan dengan kepuasan kerja Pegawai. Kepuasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kepuasan bersifat puas kesenangan kelegaan dan sebagainya, sedangkan kerja diartikan keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerja karna terpenuhi semua kebutuhan secara memadai.<sup>1</sup>

Berikut ini merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Malayu S.P. Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, prestasi kerja.

Menurut Handoko dan Asa'ad dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.<sup>2</sup>

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan keinginan untuk mendapatkan jabatan (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja Pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan keinginan untuk

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *KBBI Edisi Ketiga*, Jakarta : Balai Pustaka, 2003, Hal. 902

<sup>2</sup> Husein Umar, *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta : Gramedia, 2004, Hal. 36

mendapatkan jabatan (*turnover*) pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai di institusi pendidikan kurang.<sup>3</sup>

Pendapat senada juga diutarakan oleh Yukl bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Dan menurut Robbins mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya.<sup>4</sup>

Hal ini diutarakan juga oleh Abdurrahmat Fathoni mengetengahkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>5</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Pegawai adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif Pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Teori-teori kepuasan kerja yang cukup terkenal adalah:

- a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

---

<sup>3</sup>*Ibid*, Hal. 202

<sup>4</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2009, Hal. 498

<sup>5</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Asdi Mahasatya, 2006, Hal 128



Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan merasakan puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas sesuatu yang diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ada empat ukuran penting dalam teori ini yaitu :

- 1) Orang (*Person*) yaitu individu yang merasa diperlakukan dengan adil atau tidak adil
- 2) Perbandingan dengan orang lain (*Comparison Other*) yaitu sikap kelompok atau orang yang dijadikan sebagai perbandingan rasio masukan atau perolehan.
- 3) Masukan (*Input*) yaitu karakteristik individu yang dibawa masuk oleh seseorang ke dalam organisasi atau pekerjaan yang dapat dicari (keterampilan, dan pengalaman)
- 4) Perolehan (*Output*) yaitu apa yang diterima seseorang bagi pekerjaannya (Gaji, Tunjangan, dan Penghargaan)

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fufillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung kepada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai

terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu tidak akan merasa puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Grow Theory*)

Menurut Teori ini, Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung kepada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungan. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)<sup>6</sup>

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insiyur akuntan masing-masing subyek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian analisis isi (*Content Analisis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*,

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2001, Hal. 475

*hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivator, job content, intrinsic* faktor yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan bertanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)<sup>7</sup>

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. V Room. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu produk bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Dari teori-teori di atas dapat penulis simpulkan bahwa semua teori yang ada sangat bervariasi dan saling melingkapi antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, antara teori yang satu dengan yang lainnya tidak bisa dipisahkan.

#### **4. Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai. agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan institusi pendidikan dan norma-

---

<sup>7</sup> *Ibid*, Hal, 476

norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh beberapa pegawai. terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>8</sup>

Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kedisiplinan diartikan jika Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan peyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Institusi pendidikan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja Pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan, pegawai., dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai. tidak mematuhi peraturan-

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006, Hal. 444

peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik Pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua Pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai, peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin Pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan Pegawai rendah.

## **5. Kaitan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Motivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik. Motivasi juga adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang. Di samping itu, penting juga faktor-faktor seperti kemampuan, sumber daya, dan

---

<sup>9</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Op Cit* , Hal. 203

kondisi tempat bekerja menjadi acuan bagi seseorang sehingga termotivasi untuk bekerja.<sup>10</sup>

Motivasi dalam bahasa Inggris adalah *motivation*, yang biasanya masyarakat menghubungkannya dengan dunia kerja, di mana motivasi ini juga dikatakan sebagai *power* (kekuatan) bagi suatu kelompok kerja untuk meningkatkan kesuksesan kinerja individual.<sup>11</sup> Oleh sebab itu, seorang pimpinan organisasi juga sangat membutuhkan motivasi dari bawahan, demikian pula sebaliknya para bawahan tentu membutuhkan motivasi dan stimulus/dorongan dari pihak pimpinan.

Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.<sup>12</sup>

Istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi (*Motivation*) digunakan secara bergantian. Sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social frame of reference*)<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>James A.F. Stoner, dkk., *Management*, terj. Alexander Sindoro, Gramedia Grup, Jakarta, 1996, Hal. 134

<sup>11</sup>AS. Hornby, *Oxford Advanced Learners*, International New Students Editrions, Oxford, 1972, 758, lihat juga dalam Victoria Neufeldt, *Kamus Webster's*, Third College Edition, Prentice Hall, Sydney, 1990, Hal. 886

<sup>12</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hal. 141

<sup>13</sup>Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, 2003, Hal. 178

Kepuasan biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifacet* (banyak dimensi). Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehingga dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang di masa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan pegawai yang tidak bermotivasi, menurut para menejer atau supervisor, adalah mereka yang mungkin termasuk dalam salah satu hal ini: (1) perilaku pegawai tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasi tujuan); (2) perilaku pegawai tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi; dan (3) pekerja tidak komitmen terhadap tujuan, dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.<sup>14</sup>

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Akan tetapi dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan pegawai, motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian yang penting.<sup>15</sup>

Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan melalui Tabel.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal. 179

<sup>15</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Op. Cit*, Hal. 286

### Kaitan Motivasi dengan kepuasan kerja

KEPUASAN	
TINGGI	RENDAH
I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	II. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi pegawai
III. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai

*Kuadrat pertama* menunjukkan pegawai yang motivasi dan kepuasan tinggi, dan ini merupakan keadaan ideal, baik bagi majikan maupun bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, di mana pada gilirannya organisasi memberikan hasil (*outcomes*) yang diinginkan, diharapkan, atau pantas/layak bagi pegawai.

*Para pekerja yang terdapat pada kuadrat kedua*, termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka, dan ini mungkin dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pekerja mungkin membutuhkan pekerjaan dan uang.

*Pada kuadrat ketiga* terdapat kinerja yang rendah dari pegawai yang puas dengan pekerjaannya. Organisasi memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya, dan karenanya pegawai tidak mengeluh. Tetapi, kontras dengan kuadran I, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai tidak tergantung pada perilaku yang bernilai bagi organisasi.

*Pada kuadrat IV*, pegawai tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari organisasi. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti atau keputusan organisasi untuk memberhentikan pegawai karena tidak ada manfaat yang diperoleh, baik oleh pegawai ataupun oleh majikan pada sisi yang lain.<sup>16</sup>

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kuadrat-kuadrat tersebut adalah bahwa para pekerja yang puas tidak perlu mereka yang produktif atau sebaliknya. Menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan merupakan suatu usaha keras yang sulit, yang memerlukan tindakan badan legislatif dan administrasi secara sungguh-sungguh.

---

<sup>16</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Op .Cit*, Hal. 179-180



Motivasi yang tinggi sangat diperlukan dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi maka pegawai memiliki minat yang tinggi namun kemampuannya kurang<sup>17</sup>

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), Tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*), sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*Supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).<sup>18</sup>

## **2. Kepuasan Kerja dan Prestasi**

Jika di muka telah dikatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya ialah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada keterkaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang. Memang pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara keduanya pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seseorang pegawai yang puas tidak dengan sendirinya merupakan pegawai yang berprestasi tinggi.

---

<sup>17</sup> Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu, Hal 190

<sup>18</sup> *Ibid*, Hal. 180

Terlepas dari faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja tetap penting untuk mengusahakannya agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja pegawai. Menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah<sup>19</sup>

## 7. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam mewajibkan kerja atas setiap orang yang berkemampuan dan menganggap pekerjaan adalah fardhu yang mesti dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah dan Rezekinya yang baik-baik, sehingga seseorang dapat kaya dari upah sehingga (mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaanya)

“Upah atau *Ujrah* dapat diklasifikasikan mejadikan dua macam: pertama, upah yang telah disebutkan (*ajrun musammah*), dan kedua, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan itu syaratnya, ketika disebutkan harus disertai kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan adalah upah yang sesuai dengan kerjanya serta sepadan pula dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja). Jika *aqad ijarah-nya* telah menyebutkan jasa dan manfaat kerja”.<sup>20</sup>

Masalah ukuran upah ini merupakan salah satu persoalan *maslahat* dari sekian banyak *marshalah* dari masyarakat Islam. Hal ini karena soal upah akan berakibat kepada kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan perundang-undangan yang adil, yang membataskan ukuran-ukuran upah, menerbitkan pengabdian-pengabdian para pekerja (kaum buruh) dan menegakkan keadilan diantara mereka. Para *fuqaha* mensyaratkan agar upah

---

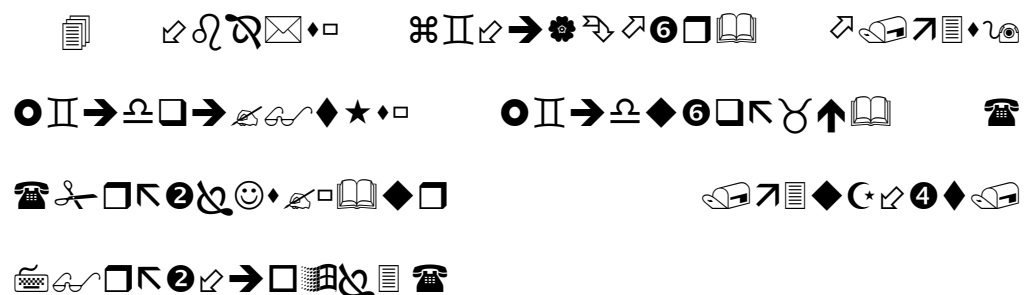
<sup>19</sup> Sondang. P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Op. Cit, Hal;297

<sup>20</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagaskan Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002, Hal.178

dalam melakukan sesuatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus dibayar upah pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang, dan lain-lain.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu dalam memberikan upah ini dikarenakan upah tersebut berbeda-beda menurut situasi, dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal, dan dalam Al-Qur'an terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta menghubungkan ini dengan hal-hal lain dengan *ma'ruf*.

Firman Allah SWT. Dalam Q.S. *At Talaq*: 6



Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik;

Tujuan Upah dalam Islam:”

1. Agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya
2. Agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak dan menyenangkan

3. Agar majikan dan pekerja dapat saling menghargai satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak.
4. Agar pekerja dapat menikmati hasil kerja.”<sup>21</sup>

## 7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Namun, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan bekerja yang berakibat hasil kerja seseorang menurun. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :<sup>22</sup>

### 1) Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi atau upah merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi terdiri dari 2 ( dua ) jenis yaitu:

- a) Kompensasi langsung (Direct compensation) yang meliputi antara upah, gaji insentif dan pembagian laba
- b) Kompensasi tak langsung (Indirect Compensation) seperti jaminan sosial<sup>23</sup>

Jadi walaupun tujuan utama bekerja bukan semata-mata karena faktor uang. Namun, hal ini tetap merupakan faktor yang sering dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin seseorang menghasilkan penghasilan yang tinggi, maka kepuasan kerja orang tersebut semakin meningkat yang tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya.

---

<sup>21</sup> Abdul Rahman, *Ekonomi Islam*, Pustaka : Semarang, 2002, Hal.366

<sup>22</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Op. Cit*, Hal. 129

<sup>23</sup> Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia*, Jakarta, Perpustakaan Nasional, Hal 37

Sebaliknya, bila penghasilan yang diterima ternyata kecil, maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja orang tersebut. Artinya seorang akan termotivasi bekerja dengan baik, penuh semangat hanya bila hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatnya penghasilan yang diterima.

## 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Penempatan yang tepat dari seorang pegawai adalah satu hal yang dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Pemangku jabatan tidak tepat sering merasa bosan dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang pegawai yang merasa secara faktual sama sekali tidak mempunyai keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya di tempat ia bekerja, maka dalam dirinya akan muncul suatu perasaan rendah diri karna ia merasa tidak dapat memberikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan di tempat ia bekerja oleh karena itu menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan oleh pimpinan.

## 3) Berat ringannya pekerjaan

Pendistribusian pekerjaan pada bawahan sering kali menjadi masalah bagi pihak pimpinan karna sering kali bobot maupun jumlah pekerjaan yang ada tidak didukung oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang ada. Sehingga sering kali seorang pegawai mendapat jumlah maupun bobot pekerjaan diluar kemampuan yang dimilikinya dikarenakan adanya pendelegasian tugas dari rekan kerja yang dihalangkan ataupun tugas lain yang diberikan atasan yang tampak dari target pencapaian penyelesaian

pekerjaan yang diharapkan. Bahkan apabila seorang pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya maka dapat menimbulkan perasaan frustrasi, stres bahkan cenderung untuk menghindarkan diri dari pekerjaan.

#### 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semangat untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan. Dapat dibayangkan apabila setiap kali pekerja melakukan pekerjaan, lingkungan atau ruang tempat kerja kotor atau berbau yang tidak sedap ataupun suasananya bising sehingga yang dirasakan adalah keterpaksaan atau ketidaknyaman, karna merasa bahwa lingkungan kerja merupakan gangguan sehingga memungkinkan hasil kerja bisa tidak maksimal.

#### 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Memberikan dan menyediakan fasilitas kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih bergairah dan membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja. Peralatan tersebut berupa menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti meja, kursi, komputer, dan yang lainnya untuk keperluan kerja. Dan tidak kalah pentingnya adalah memberikan kesehatan, kesejahteraan mampu fasilitas penunjang lainnya.

#### 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan

Seorang pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Untuk dapat mewujudkan suasana tersebut pimpinan harus dapat menunjukkan sikap kepemimpinannya dalam wujud keteladanan kepada bawahan dan harus dapat menyentuh segala fenomena konkrit di dalam organisasi terutama menyangkut kebutuhan pegawainya.

7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Rutinitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dengan kata lain, pekerjaan yang dihadapi dari jam ke jam, dari waktu ke waktu sama saja, tidak ada variasinya sehingga seseorang merasa bahwa apa yang dikerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru. Artinya seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus dikerjakan. Akibat dari kondisi ini lambat laun akan mendatangkan kebosanan pada diri pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

8) Hubungan dengan rekan sekerja

Dalam pencapaian suatu hasil yang maksimal dalam bekerja didukung juga oleh kondisi atau suasana sosial. Dimana tiap individu tidak dapat bekerja seorang diri tapi membutuhkan kerjasama dengan orang lain, baik itu kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam komunikasi diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Malayu Sp, Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- (1) Upah atau gaji yang layak dan adil
- (2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian

- (3) Berat ringannya pekerjaan
- (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- (7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- (8) Hubungan dengan rekan kerja<sup>24</sup>

Didalam hal ini Luthans mengutarakan untuk mengetahui kepuasan kerja, dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI) Yaitu :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi pekerjaan
- d. Kepenyelinaan (supervisi)
- e. Rekan sekerja.<sup>25</sup>

Banyak Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada Pegawai tergantung pada pribadi masing-masing Pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja yaitu :<sup>26</sup>

- 1) Faktor individual, meliputi : Umur, watak dan harapan
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan di dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan pendapat dari Gilmer, tentang faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju

---

<sup>24</sup> Malayu Sp, Hasibuan, *Op. Cit*, Hal. 203

<sup>25</sup> Husein Umar, *Op. Cit*, Hal.36

<sup>26</sup> Moh. As'ad, *Seri Ilmu sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty, 2001, Hal. 114



Dalam hal ini tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

a. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi Pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan Pegawai selama kerja.

b. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

c. Perusahaan dan manajemen

Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

## **G. Penelitian yang Relevan**

Penelitian tentang Kepuasan Kerja juga pernah diteliti oleh saudara Firman (2007) / Jurusan Manajemen dengan judul: “Analisis kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Dari instrumen yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga perawat yang diteliti adalah: kompensasi finansial, suasana dan lingkungan kerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Jadi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa yang dirasakan oleh tenaga perawat sudah cukup puas, kompensasi finansial yang diterima sudah cukup memuaskan, dimana dari ketiga pertanyaan mengenai variabel ini diwajibkan oleh sebagian besar responden pada klasifikasi jawaban “Cukup Puas”. Sedangkan variabel suasana dan lingkungan kerja

sudah memberikan kepuasan kerja yang cukup baik. Dan variabel terakhir yaitu sikap pimpinan dalam kepemimpinannya masih kurang memuaskan dirasakan oleh tenaga perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Firman tersebut pada satu sisi sama dengan penelitian ini, tetapi pada sisi lain berbeda. Persamaannya sama-sama meneliti tentang Kepuasan Kerja. Sedangkan perbedaannya Firman meneliti Analisis kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.. Sedangkan penulis meneliti tentang Kepuasan Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

#### **H. Konsep Operasional**

Konsep operasional ini merupakan suatu konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran penulis ini.

Adapun kajian ini berkenaan dengan Kepuasan Kerja Pegawai dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pegawai disiplin dengan waktu. Masuk jam 7'30 pulang jam 4'00
2. Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan
3. Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi
4. Pegawai mendapatkan insentif
5. Pegawai mendapatkan keadilan
6. Pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai adalah:

1. Upah atau gaji yang layak dan adil
  - a. Sesuai dengan standar pemerintah
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
  - a. Sesuai dengan jurusan atau keahlian yang dimiliki
3. Berat ringannya pekerjaan
  - a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
  - a. Pewarnaan
  - b. Kebersihan
  - c. Penerangan yang cukup
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
  - a. Fasilitas yang memadai, seperti kursi, meja, komputer dan yang lainnya untuk keperluan kerja
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
  - a. Dalam hal kedisiplinan
  - b. Ketegasan
  - c. Pendistribusian pekerjaan yang adil
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
8. Hubungan dengan rekan kerja.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan mulai bulan Juni tanggal 06 sampai 13 Juni 2010. Dan dilaksanakan di UPTD DIKPORA Kec Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Pemilihan lokasi ini didasari atas persoalan-persoalan yang ingin dikaji oleh penulis ada dilokasi ini.

##### **B. Subjek dan Objek Penelitian**

###### **1. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di UPTD DIKPORA Kec Rambah Kab.Rokan Hulu yang berjumlah 10 orang Pegawai.

###### **2. Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec Rambah Rokan Hulu.

##### **C. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai di UPTD DIKPORA Kec Rambah Kab.Rokan Hulu yang berjumlah 10 orang Pegawai.

###### **2. Sampel**

Penelitian ini mengingat jumlah Pegawainya sedikit penulis tidak mengambil sampel. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi yaitu

penelitian yang dilakukan dengan menggunakan semua subjek penelitian sebagai sumber data.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dua macam teknik yaitu :

- a. Observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data kualitatif dan kuantitatif. Observasi ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan kepada seluruh Pegawai untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu.
- b. Wawancara, yaitu data-data yang berisi beberapa pertanyaan tentang Pegawai itu sendiri. Wawancara ini digunakan bila data yang diperlukan sebagian besar atau seluruhnya berada didalam benak pikiran responden. Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada Pegawai untuk mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu

#### **E. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dan akan dipaparkan dengan cara tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif dengan presentase. Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data kualitatif dan kuantitatif, terhadap data yang bersifat

kualitatif yaitu dengan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka, dipresentasikan dan ditafsirkan kesimpulan analisis data atau hasil penelitian dibuat dalam bentuk-bentuk kalimat (kualitatif). Teknik ini disebut deskriptif kualitatif dengan presentase. Adapun rumusnya yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P = Presentase

F = Frekuensi

N = Total Nilai

Secara kuantitatif puas atau tidak puasnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya ditentukan dari persentase hasil penelitian dengan klasifikasi sebagai berikut:"

1. Apabila persentasenya berkisar antara 81-100% maka disimpulkan kepuasan kerja Pegawai tergolong puas.
2. Apabila persentasenya berkisar 51-80% maka disimpulkan kepuasan kerja Pegawai tergolong cukup puas.
3. Apabila persentasenya berkisar 0-50% maka disimpulkan kepuasan kerja Pegawai tergolong tidak puas.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD DIKPORA)**

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah

Pada awal berdirinya kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD DIKPORA) Pendidikan Pemuda dan Olahraga diawali dengan nama Kecamatan Rambah, diawali dengan nama Kandep (Kantor Departemen Pendidikan) pada kebijakan Otonomi Daerah yang kemudian berubah menjadi Kantor Inspeksi Pendidikan dan Kebudayaan (KANIN).

Pada tahun 1989 adanya keputusan Otonomi Daerah maka, semua sifatnya Kanwil selain dari Depag harus menjadi Dinas dan masih dalam ruang lingkup Kabupaten Kampar, dahulu kantor cabang terletak di seberang berdampingan dengan SD 002 Rambah, kantor (UPTD DIKPORA) yang pertama ditempati oleh Kasubdin.

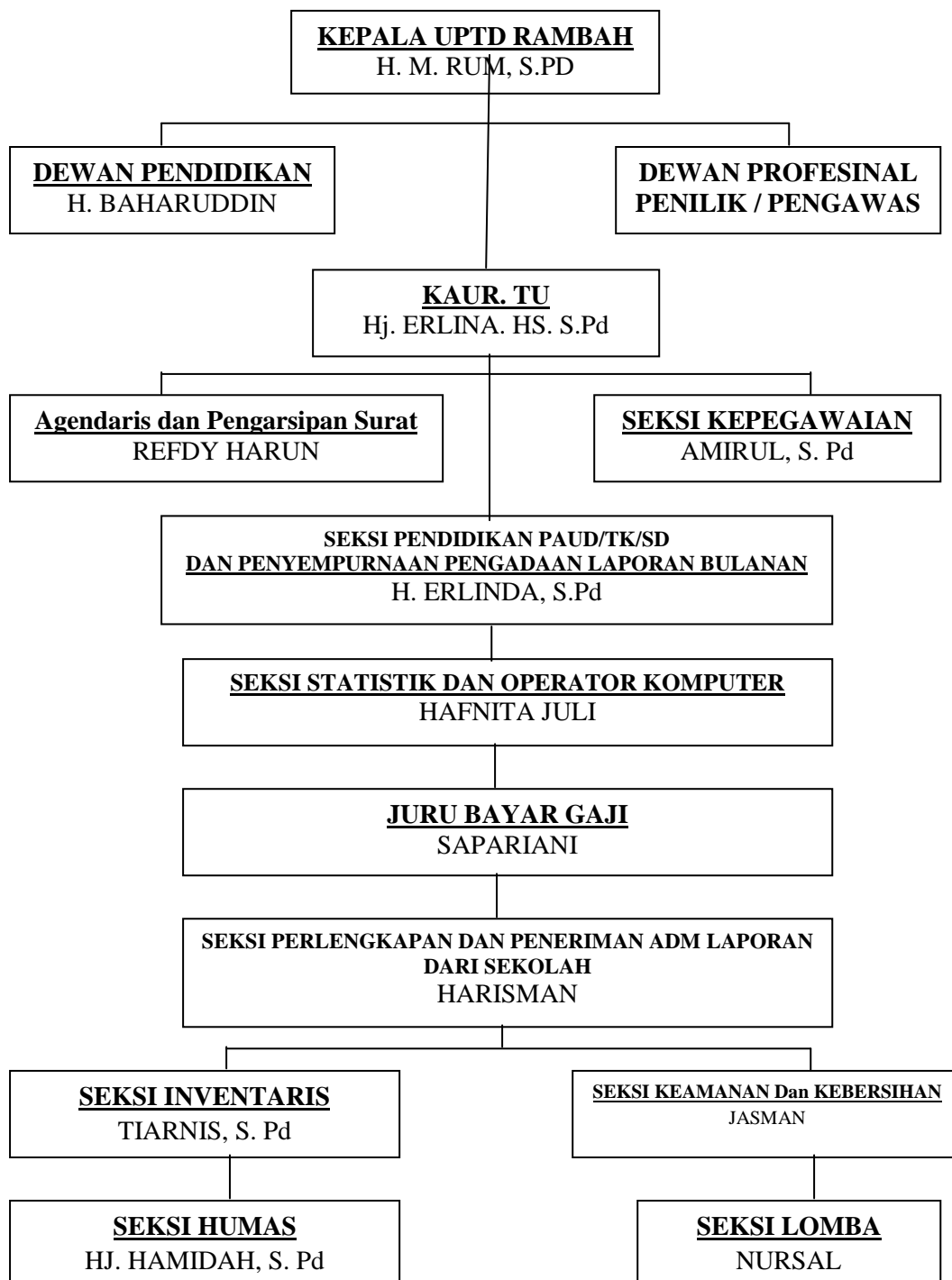
Pemimpin yang pertama kali menjabat Kantor ini adalah Bapak Tengku Rasyid kemudian dilanjutkan oleh Drs. Abu Bakar (alm), yang mana kantor ini masih Kandep. Di susul oleh Drs. Abdul Wahid Nasution dalam cabang dinas pendidikan yang masih di bawah Kabupaten Kampar. Drs. Bukhori Nasution (alm), Drs. Basrul tahun 1999 cabang dinas pisah dari Kabupaten Kampar yang menjadi Kabupaten Rokan Hulu. Masril, Spd.M.M, kemudian dijabat oleh bapak H.Muhammad Rum sebagai kepala UPTD DIKPORA pada tahun 2009.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Pemuda dan Olahraga juga terdapat unit yang mengelola pelaksanaan perkuliahan yaitu Universitas Terbuka (UT) yang sudah lama berdiri yang tenaga pengajar dari Pekanbaru, Prodi nya antara lain: PGSD S1, Administrasi Negara dan Pendidikan Ekonomi S1



**DIAGRAM IV. 1**

**Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas ( UPTD ) Pendidikan  
Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu**



## 2. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang suatu keberhasilan dalam proses perkantoran sangat diperlukan sarana dan prasarana yang cukup memadai, agar pegawai dan lebih efektif dalam melaksanakan kegiatan urusan perkantoran, sehingga persoalan urusan pendidikan dapat mendatangkan hasil yang maksimal.

Dengan adanya kantor UPTD DIKPORA diharapkan segala persoalan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana akan lebih meningkatkan kemajuan yang lebih baik dan diharapkan segala urusan perkantoran berjalan dengan transparan dan dinamis terhadap kemajuan dan perkembangan zaman.

**TABEL IV. 1**  
**SARANA DAN PRASARANA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS**  
**PEMUDA DAN OLAHRAGA ( UPTD DIKPORA ) KEC. RAMBAH**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang kepala UPTD	1 unit	Baik
2.	Ruang Pertemuan	1 unit	Baik
3.	Ruang Tu	1 unit	Baik
4.	Ruang Penilik/Pengawas	1 unit	Baik
5.	Ruang Bendahara	1 unit	Baik
6.	Ruang Universitas Terbuka	1 unit	Baik
7.	Komputer/laptop	2 unit	Baik
8.	WC	4 unit	Baik

*Sumber Data: Kantor UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. ROHUL*

### 3. Sumber Daya Manusia

#### a. Pimpinan

Unit Pelaksana Teknis Dinas ( UPTD ) Pemuda dan Olahraga dipimpin oleh seorang pimpinan yang bernama H. Muhammad Rum, S.Pd. beliau memimpin Cabang Dinas ini sejak bulan Juni 2005 sampai sekarang.

Sebagai seorang Pemimpin Bapak H. Rum berusaha untuk memajukan sekolah dan pelaksanaan teknis pendidikan kecamatan rambah yang menjadi tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah di bawah garis pengawasannya .

#### b. Pegawai

Pegawai Kantor UPTD DIKPORA merupakan hal yang paling mendasar yang sangat perlu diperhatikan demi majunya pendidikan, karena tenaga pendidikan yang menentukan kelancaran proses kantor serta kegiatan persoalan pendidikan kedepannya.

Jumlah tenaga pendidikan di UPTD DIKPORA Kecamatan Rambah sampai ajaran 2009 orang dengan perincian 11 orang 7 laki-laki dan 4 orang perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini

**TABEL IV. 2**  
**KEADAAN PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS ( UPTD )**  
**PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA ( DIKPORA )**  
**KEC. RAMBAH TAHUN 2009**

NO	NAMA	GOL	JABATAN	Unit Kerja	KET
1.	H. Muhammad Rum, S.Pd	IV/b	Ka. UPTD DIKPORA Rambah dan Rambah Samo	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja enam tahun
2.	Hj. Erlina. HS, S.Pd	III/d	Ka. TU UPTD DIKPORA Rambah dan Rambah samo	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja enam tahun
3.	Sapariani	III/b	Penyusuna laporan SMA Rambah dan Rambah samo	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja enam tahun
4.	T. Rafida Armi	II/a	Penyusuna laporan Mts Rambah dan Rambah Samo	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja enam tahun
5.	Amirul	II/a	Agendaris UPTD DIKPORA Rambah dan Rambah Samo	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja enam tahun
6.	Sopianto		Penyusunan laporan SMP	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja lima tahun
7.	Hafnita Juli		Operator Komputer	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja lima tahun
8.	Harisman		Penyusunan laporan SD	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja empat tahun
9.	Syukni Hartati		Penyusunan laporan SD	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja empat tahun
10.	Refdi Harun		Surat Masuk dan Surat Keluar	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja tiga tahun
11.	Dadan Rohyamat		Rekap Laporan	UPTD Rambah dan Rambah Samo	Masa kerja satu tahun

*Sumber Data: kantor UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu*

c. Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi di UPTD DIKPORA ini dilaksanakan oleh kepala

TU yang dibantu oleh 9 ( Sembilan ) orang Staf Tata Usaha.

d. Pengawasan/ Penilik

Kantor UPTD DIKPORA memiliki team pengawasan yang memiliki wewenang mengawasi semua pelaksanaan teknis sekolah.

e. Bendahara

Kantor ini mempunyai ruang bendahara yang mempunyai tanggungjawab pemberian gaji terhadap pegawai setempat dan guru-guru yang melaksanakan tugasnya yang berada di kawasan kec. Rambah dan Kec. Rambah Samo, dikelola oleh tenaga yang berprofesi sebagai pengelola keuangan bidang yang bersangkutan.

## **B. Penyajian Data**

### **1. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai**

Untuk mendapatkan data yang diperoleh guna menjawab permasalahan tentang tingkat kepuasan kerja pegawai, penulis lakukan dengan cara mengobservasi ke sepuluh orang karyawan yang ada di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu tersebut. setelah dikumpulkan melalui observasi diklasifikasikan kemudian dianalisis setiap pertanyaan yang ada di dalam format observasi di beri dua jawaban alternatif “Ya dan Tidak “, observasi ini penulis laksanakan sebanyak 4 kali observasi. Tabel pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

**TABEL IV. 3**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN PERTAMA**  
**Hj.Erlina, Hs S.Pd**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√		√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan		√		√	√			√
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi		√		√		√	√	
4	Pegawai mendapat insentif	√		√		√			√
5	Pegawai mendapat keadilan		√	√			√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja	√		√			√	√	
	Jumlah	3	3	4	2	3	3	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 13 kali dan “Tidak” 11 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya” sebanyak  $\frac{13}{24} \times 100\%$  adalah 54.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak  $\frac{11}{24} \times 100$  adalah 45.83%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 54.17%.

**TABEL IV. 4**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN PERTAMA**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4 100%	0 0%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	1 25%	3 75%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	1 25%	3 75%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	3 75%	1 25%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	1 25%	3 75%	4(100)
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan bekerja dengan penuh semangat.	3 75%	1 25%	4(100)
	Jumlah	13 54.17%	11 45.83%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 13 kali dan “Tidak” 11 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya” sebanyak  $\frac{13}{24} \times 100\%$  adalah 54.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak  $\frac{11}{24} \times 100\%$  adalah 45.83%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 54.17%.

**TABEL IV. 5**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEDUA**  
**T. Rafida Armi. S.Pd**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√		√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	√		√		√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi		√	√			√	√	
4	Pegawai mendapat insentif		√	√		√			√
5	Pegawai mendapat keadilan	√			√	√			√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja	√			√	√			√
	Jumlah	4	2	4	2	5	1	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya”

sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100\%$  adalah 33.33%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67%



**TABEL IV. 6**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEDUA**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4 100%	0 0%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	4 100%	0 0%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	2 50%	2 50%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	2 50%	2 50%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	2 50%	2 50%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja	2 50%	2 50%	4(100)
	Jumlah	16 66.67%	8 33.33%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya”

sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100\%$  adalah 33.33%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67%

**TABEL IV.**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KETIGA**  
**Sapariani**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√		√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan		√		√	√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	√			√		√		√
4	Pegawai mendapat insentif		√	√			√	√	
5	Pegawai mendapat keadilan		√	√		√		√	
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja	√		√		√		√	
	Jumlah	3	3	4	2	4	2	5	1

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” sebanyak 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100$  adalah 33.33%

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67%.

**TABEL IV. 8**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KETIGA**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4 100%	0 0%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	2 50%	2 50%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	1 25%	3 75%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	2 50%	2 50%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	3 75%	1 25%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja	4 100%	0 0%	4(100)
	Jumlah	16 66.67%	8 33.33%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” sebanyak 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya” sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100$  adalah 33.33%

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67%.

**TABEL IV. 9**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEEMPAT**  
**Amirul**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√		√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	√			√	√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	√			√	√		√	
4	Pegawai mendapat insentif	√			√		√		√
5	Pegawai mendapat keadilan		√	√			√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	√		√		√		√	
	Jumlah	5	1	3	3	4	2	4	2

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” sebanyak 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100\%$  adalah 33.33%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67

**TABEL IV. 10**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEEMPAT**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4 100%	0 0%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	3 75%	1 25%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	3 75%	1 25%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	1 25%	3 75%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	1 25%	3 75%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	4 100%	0 0%	4(100)
	Jumlah	16 66.67%	8 33.33%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 16 kali dan “Tidak” sebanyak 8 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban “Ya” sebanyak  $\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{8}{24} \times 100\%$  adalah 33.33%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 66.67

**TABEL IV. 11**  
**HASIL OBSERVASI PADA ESPONDEN KELIMA**  
**SOPIANTO**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√			√	√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan		√		√	√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	√		√			√		√
4	Pegawai mendapat insentif	√		√			√		√
5	Pegawai mendapat keadilan		√		√		√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	√		√		√		√	
	Jumlah	4	2	4	2	2	4	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 13 kali dan “Tidak” sebanyak 11 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{13}{24} \times 100\%$  adalah 54.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{11}{24} \times 100\%$  adalah 45.83%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 54.17%

**TABEL IV. 12**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KELIMA**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	3 75%	1 25%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	2 50%	2 50%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	2 50%	2 50%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	2 50%	2 50%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	0 0%	4 100%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	4 100%	0 0%	4(100)
	Jumlah	13 54.17%	11 45.83%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 13 kali dan “Tidak” sebanyak 11 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{13}{24} \times 100\%$  adalah 54.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{11}{24} \times 100\%$  adalah 45.83%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 54.17%

**TABEL IV. 13**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEENAM**  
**Hafnita Juli**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√		√	
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	√		√		√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi		√		√		√		√
4	Pegawai mendapat insentif	√			√	√		√	
5	Pegawai mendapat keadilan		√		√		√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	√		√		√		√	
	Jumlah	4	2	3	3	4	2	4	2

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 19 kali dan “Tidak” sebanyak 5 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{19}{24} \times 100\%$  adalah 79.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{5}{24} \times 100\%$  sebanyak 20.83%

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 79.17%.



**TABEL IV. 14**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEENAM**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4 100%	0 0%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	4 100%	0 0%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	0 0%	4 100%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	3 75%	1 25%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	4 100%	0 0%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	4 100%	0 0%	4(100)
	Jumlah	19 79.17%	5 20.83%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 19 kali dan “Tidak” sebanyak 5 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{19}{24} \times 100\%$  adalah 79.17% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{5}{24} \times 100\%$  sebanyak 20.83%

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 79.17%.

**TABEL IV. 15**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KETUJUH**  
**Harisman**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib		√		√	√			√
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan		√	√			√		√
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	√		√		√		√	
4	Pegawai mendapat insentif	√		√			√	√	
5	Pegawai mendapat keadilan		√		√		√	√	
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.		√		√		√		√
	Jumlah	2	4	3	3	2	4	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 15 kali dan “Tidak” sebanyak 9 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{15}{24} \times 100\%$  adalah 62.5% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{9}{24} \times 100\%$  sebanyak 37.5%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 62.5%.

**TABEL IV. 16**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KETUJUH**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	1 25%	3 75%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	1 25%	3 75%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	4 100%	0 0%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	3 75%	1 25%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	3 75%	1 25%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	3 75%	1 25%	4(100)
	Jumlah	15 62.5%	9 37.5%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 15 kali dan “Tidak” sebanyak 9 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{15}{24} \times 100\%$  adalah 62.5% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{9}{24} \times 100\%$  sebanyak 37.5%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 62.5%.

**TABEL IV. 17**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEDELAPAN**  
**Syukni Hartati**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib		√		√		√		√
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan		√		√	√			√
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi		√		√		√	√	
4	Pegawai mendapat insentif	√			√		√		√
5	Pegawai mendapat keadilan		√	√			√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	√		√		√		√	
	Jumlah	2	4	2	4	2	4	2	4

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 6 kali dan “Tidak” sebanyak 16 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{6}{24} \times 100\%$  adalah 25% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 25%.

**TABEL IV. 18**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KEDELAPAN**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	0 0%	4 100%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	1 25%	3 75%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	1 25%	3 75%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	1 25%	3 75%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	1 25%	3 75%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	4 100%	0 0%	4(100)
	Jumlah	6 25%	16 66.67%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 6 kali dan “Tidak” sebanyak 16 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{6}{24} \times 100\%$  adalah 25% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{16}{24} \times 100\%$  adalah 66.67%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 25%.

**TABEL IV. 19**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KESEMBILAN**  
**Refdi Harun**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√			√
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	√			√	√		√	
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi		√		√		√		√
4	Pegawai mendapat insentif		√	√		√		√	
5	Pegawai mendapat keadilan		√		√		√		√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	√			√	√		√	
	Jumlah	3	3	2	4	4	2	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 12 kali dan “Tidak” sebanyak 12 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{12}{24} \times 100\%$  adalah 50% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{12}{24} \times 100\%$  sebanyak 50%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja k pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 50%.

**TABEL IV. 20**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KESEMBILAN**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	3 75%	1 25%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	3 75%	1 25%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	0 0%	4 100%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	3 75%	1 25%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	0 0%	4 100%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	3 75%	1 25%	4(100)
	Jumlah	12 50%	12 50%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 12 kali dan “Tidak” sebanyak 12 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{12}{24} \times 100\%$  adalah 50% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{12}{24} \times 100\%$  sebanyak 50%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja k pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 50%.

**TABEL IV. 21**  
**HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KESEPULUH**  
**Dadan Rohyamat**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Alternatif Jawaban Observasi							
		Pertemuan ke-1 Hari/Tanggal : Senin/5-7-2010		Pertemuan Ke-2 Hari/Tanggal : Selasa/6-7-2010		Pertemuan Ke-3 Hari/Tanggal : Rabu/7-7-2010		Pertemuan Ke-4 Hari/Tanggal : Kamis/8-7-2010	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	√		√		√			√
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	√		√			√		√
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	√			√	√		√	
4	Pegawai mendapat insentif	√			√	√		√	
5	Pegawai mendapat keadilan		√	√		√			√
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.		√		√	√		√	
	Jumlah	4	2	3	3	5	1	3	3

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 15 kali dan “Tidak” sebanyak 9 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{15}{24} \times 100\%$  adalah 62.5% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{9}{24} \times 100\%$  adalah 37.5%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 62.5%.



**TABEL IV. 22**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI PADA RESPONDEN KESEPULUH**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Total		Total (%)
		Y	T	
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	3 75%	1 25%	4(100)
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	2 50%	2 50%	4(100)
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	3 75%	1 25%	4(100)
4	Pegawai mendapat insentif	3 75%	1 25%	4(100)
5	Pegawai mendapat keadilan	2 50%	2 50%	4(100)
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	2 50%	2 50%	4(100)
	Jumlah	15 62.5%	9 37.5%	24(100)

*Sumber Data : Hasil Observasi Penelitian*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 15 kali dan “Tidak” sebanyak 9 kali. Jadi jumlah keseluruhan 24 kali. Ternyata jawaban

“Ya” sebanyak  $\frac{15}{24} \times 100\%$  adalah 62.5% dan jawaban “Tidak” sebanyak

$\frac{9}{24} \times 100\%$  adalah 37.5%.

Berdasarkan kategori yang penulis buat bahwa kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec.Rambah Kab.Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator kepuasan kerja sebesar 62.5%.

**TABEL IV. 23**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI TERHADAP**  
**KESEPULUH PEGAWAI**

No	Aspek-aspek yang diobservasi	Hasil Observasi Responden																	
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII			
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1	Pegawai disiplin dengan waktu masuk jam 7.30 wib pulang jam 4.00 wib	4	0	4	0	4	0	4	0	3	1	4	0	1	3	0	4	3	0
2	Pegawai mencintai pekerjaan dan menyenangi pekerjaan	1	3	4	0	2	2	3	1	2	2	4	0	1	3	1	3	3	0
3	Pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	0	4	4	0	1	3	0	0
4	Pegawai mendapat insentif	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	1	3	3	0
5	Pegawai mendapat keadilan	1	3	2	2	3	1	1	3	0	4	4	0	3	1	1	3	0	0
6	Pegawai mendapat rasa aman dalam bekerja.	3	1	2	2	4	0	4	0	4	0	4	0	3	1	4	0	3	0
	Jumlah	13	11	16	8	16	8	16	8	13	11	19	5	15	9	6	16	12	0

*Sumber Data: Hasil Observasi Penelitian*

Jadi, dari hasil keseluruhan rekapitulasi observasi di atas dapat dilihat bahwa jawaban “Ya” sebanyak 143 kali dan jawaban “Tidak” sebanyak 97 kali. Jadi jumlah keseluruhan 240 kali. Ternyata jawaban “Ya” sebanyak  $\frac{143}{240} \times 100\%$  adalah 59.58% dan jawaban “Tidak” sebanyak  $\frac{97}{240} \times 100\%$  adalah 40.42%.

Berdasarkan rekapitulasi yang penulis buat kepada kesepuluh responden bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu dengan angka kualitatif persentase hasil observasi indikator tingkat kepuasan kerja sebesar 59.58%. Dikategorikan “

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab I bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengetahui mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Pegawai yang dilaksanakan oleh Pegawai UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu. Pada bab ini akan disajikan data yang merupakan hasil yang telah penulis dapatkan di lokasi penelitian di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu terhadap sepuluh orang Pegawai.

Untuk mendapatkan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai. Penulis menggunakan wawancara, penulis menggunakan teknik wawancara selama empat hari semuanya penulis laksanakan di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu. Wawancara penulis laksanakan pada hari Selasa sampai Kamis tanggal 6 Juli 2010 sampai 8 Juli 2010 dengan Ibu HJ. Erlina, HS. S.Pd, Bapak T. Rafida Armi S.Pd, Ibu Safariani, Bapak Amirul Lembak, Bapak Septianto, Ibu

Hafnita Juli, Bapak Harisman, Ibu Syukni Hartati, Bapak Refdi Harun dan Bapak Ddan Rohyamat. Adapun hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

Menurut ELR1, Selama saya bekerja disini gaji yang saya terima cukup banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja memadai disamping itu kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis dan tidak jauh dari tempat tinggal saya dan sikap pemimpin kurang baik karna kurang memperhatikan dan memberikan motivasi begitu juga dengan hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana keluarga selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang dan tidak.<sup>1</sup>

Menurut RAR2, Selama saya bekerja gaji yang saya terima kurang banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja kurang memadai akan tetapi kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis. Sikap pemimpin yang kurang memperhatikan dan memberikan motivasi begitu juga dengan hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana keluarga selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang dan tidak .<sup>2</sup>

Menurut SRR3, Selama saya bekerja disini gaji yang saya terima cukup banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja memadai disamping itu kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis dan tidak jauh dari tempat tinggal saya dan sikap pemimpin kurang baik karna kurang memperhatikan dan memberikan motivasi begitu juga dengan hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana keluarga selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang bagi saya .<sup>3</sup>

Menurut ARR4, Selama saya bekerja gaji yang saya terima banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja memadai disamping itu kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis dan tidak jauh dari tempat tinggal saya dan sikap pemimpin kurang memperhatikan

---

<sup>1</sup> Hj. Erlina, HS. S.Pd, *Kepala Tata Usaha*, Selasa, 06 Juli 2010

<sup>2</sup> T. Rafida Armi, *Penyusunan Laporan SMA Usaha*, S.Pd, , , Selasa, 06 Juli 2010

<sup>3</sup> Safariani, S.Pd, *Penyusunan Laporan Mts*, Selasa, 06 Juli 2010

dan memberikan motivasi walaupun demikian hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana kelurga dengan adanya hubungan seperti ini membuat termotivasi untuk bekerja selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab untuk meyelesaikannya. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang dan terkadang tidak tergantung kepada sarana dan prasarananya yang ada.<sup>4</sup>

Menurut SAR5, Saya bekerja disini sudah lama gaji yang saya terima cukup banyak walaupun bagi saya pribadi itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja kurang memadai disamping itu kondisi lingkungan kurang mendukung karna tempat bekerja yang jauh dari tempat tinggal saya dan sikap pemimpin memperhatikan dan memberikan motivasi terhadap bawahan sehingga semangat untuk bekerja pun menjadi berkurang walaupun demikian hubungan rekan kerja bisa dikatakan harmonis karena sudah seperti suasana kelurga dan penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, di dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang sehingga membuat saya ingin cepat menyelesaikannya.<sup>5</sup>

Menurut HJR6, Selama saya bekerja gaji yang saya terima banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja cukup memadai disamping itu kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis dan jauh dari keributan. Akan tetapi saya kecewa dengan sikap pemimpin yang kurang memperhatikan dan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga ketika bekerja tidak ada penghargaan atas prestasi kerja. Hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana kelurga selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu cukup menantang dan perlu mengolah otak untuk berpikir disampaing itu fasilitas yang kurang mendukung untuk bekerja.<sup>6</sup>

Menurut HSR7, Selama saya bekerja gaji gaji yang saya terima kurang banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja kurang memadai disamping itu kondisi lingkungan yang cukup mendukung dan di tambah lagi sikap pemimpin yang kurang memperhatikan dan memberikan motivasi akan tetapi hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana kelurga hal ini lah yang

---

<sup>4</sup> Amirul, *Agendaris*, Selasa, 06 Juli 2010

<sup>5</sup> Supianto, *Penyusunan Laporan SMP*, Selasa, 06 Juli 2010

<sup>6</sup> Hafnita Juli, *Sebagai Operator Komputer*, Rabu, 07 Juli 2010

menimbulkan semangat dan motivasi didalam bekerja dan penempatan pekerjaan cukup sesuai dengan keahlian yang saya punya walaupun harus belajar lagi, walaupun demikian saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan saya tepat waktu. Hal ini lah yang membuat saya tertantang untuk bekerja dengan maksimal.<sup>7</sup>

Menurut SHR8, Saya bekerja disini dari tahun 2007 hingga sekarang. Saya merasa kurang diperlakukan secara adil dalam penempatan kerja karna jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki jadi saya harus belajar lagi dengan rekan-rekan kerja disekeliling saya sehingga membuat saya tertantang untuk tetap menyelesaikan pekerjaan karna ini adalah tanggung jawab saya. selama saya bekerja disini gaji yang saya terima cukup banyak walaupun masih kurang karna keadaan ekonomi sekarang yang kurang stabil sehingga kebutuhan hiduppun semakin tinggi, di saat saya harus menyelesaikan pekerjaan saya terkadang timbul rasa bosan dan jenuh karna sarana dan prasarana dalam bekerja kurang memadai hingga menyulitkan saya untuk cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akan tetapi walaupun demikian kondisi lingkungan bekerja cukup mendukung untuk menghilangkan rasa bosan karna masih mempunyai rekan-rekan seperti suasana kelurga, dengan demikian saya termotivasi untuk bekerja walaupun motivasi kerja dari pimpinan tidak didapatkan karna pimpinan yang kurang memperhatikan karyawannya dan tidak pernah memberikan penghargaan dan prestasi kerja terhadap bawahan.<sup>8</sup>

Menurut RHR9, Selama saya bekerja disini gaji yang saya terima cukup banyak selain itu juga sarana dan prasarana dalam bekerja memadai disamping itu kondisi lingkungan mendukung karna tempat bekerja strategis dan tidak jauh dari tempat tinggal saya dan sikap pemimpin kurang baik karna kurang memperhatikan dan memberikan motivasi begitu juga dengan hubungan sesama kerja bisa dikatakan cukup harmonis karna terasa seperti suasana kelurga selain itu juga penempatannya dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya, dalam bekerja saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika saya menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan itu menantang dan tidak.<sup>9</sup>

Menurut DRR10, saya sudah lama bekerja disini dan gaji yang saya dapatkan cukup banyak dan saya menyukai pekerjaan tersebut sehingga apapun pekerjaanya saya kerjakan dengan santai dan nyaman akan tetapi bukan itu saja saya juga harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan tersebut, insentif yang saya terima sudah dari cukup walaupun sarana dan prasarana dalam bekerja kurang memadai akan tetapi saya

---

<sup>7</sup> Harisman, *Penyusunan Laporan SD*, Rabu, 07 Juli 2010

<sup>8</sup> Sukni Hartati, *Bagian Rekap Laporan TK*, Rabu, 07 Juli 2010

<sup>9</sup> Refdi Harun, *surat Masuk dan surat Keluar*, Rabu, 07 Juli 2010

lakukan dengan tenang dan diselesaikan dengan apa adanya yang penting pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu. Di samping itu kondisi lingkungan yang mendukung karna tempat bekerja strategis dan tidak jauh dari tempat tinggal saya, tetapi saya sangat kecewa dengan sikap pemimpin kurang memperhatikan pegawai, kurang memberikan motivasi dan tidak ada penghargaan bagi pegawai yang berprestasi walaupun begitu hubungan sesama kerja yang cukup harmonis dan terasa seperti suasana kelurga yang membuat saya termotivasi dan kuat untuk bekerja.<sup>10</sup>

## C. Analisis Data

### 1. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil penyajian data untuk menjawab masalah penelitian ini maka penulis menggunakan observasi terhadap pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu mengenai kepuasan kerja pegawai. Dari tabel rekapitulasi kepada kesepuluh pegawai di atas, untuk melihat lebih jelas maka dilihat persentase sebagai berikut:

Pada tabel item 1, diperoleh hasil observasi tentang tetap waktu datang ke kantor dengan persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{30}{40} \times 100\% = 75\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{10}{40} \times 100\% = 25\%$$

Dari hasil pengukuran dapat di interprestasikan tentang pegawai disiplin dengan waktu masuk dan pulang di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase ( 75% ) termasuk diantara dengan demikian di kategorikan "Puas"

---

<sup>10</sup>Dadan Rohyamat, *Rekafitulasi Laporan*, 07 Juli 2010

Menurut analisis, bahwa ketepatan waktu datang ke kantor sangat penting diketahui agar pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa terburu-buru.

Pada tabel item 2, diperoleh hasil observasi tentang pegawai mencintai pekerjaan dan meyenangi pekerjaan dengan persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{23}{40} \times 100\% = 57.5\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{17}{40} \times 100\% = 42.5\%$$

Dari hasil pengukuran dapat diinterpretasikan pegawai mencintai pekerjaan dan meyenangi pekerjaan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase (57.5%) termasuk diantara dengan demikian di kategorikan "Cukup Puas"

Menurut analisis, bahwa pegawai mencintai pekerjaan dan meyenangi pekerjaan ini sangat diperlukan agar pegawai benar-benar bekerja dengan penuh keikhlasan.

Pada tabel item 3, diperoleh hasil observasi tentang pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi dengan persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{17}{40} \times 100\% = 42.5\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{23}{40} \times 100\% = 57.5\%$$

Dari hasil pengukuran dapat diinterpretasikan tentang pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi di Unit Pelaksana Teknis Dinas



Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase (42.5%) termasuk diantara dengan demikian di kategorikan “ Tidak Puas”

Menurut analisis, bahwa tentang pegawai mendapatkan dorongan untuk berprestasi sangat penting diketahui agar pegawai bekerja dengan penuh intensif.

Pada tabel item 4, diperoleh hasil observasi pegawai mendapatkan insentif persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{23}{40} \times 100\% = 57.5\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{17}{40} \times 100\% = 42.5\%$$

Dari hasil pengukuran dapat di interpretasikan pegawai mendapatkan insentif di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase (57.5%) termasuk diantara dengan demikian di kategorikan “ Cukup Puas”

Menurut analisis, bahwa mendapatkan insentif sangat penting diketahui agar pegawai bekerja ekstra hati-hati dan rajin bisa dalam bekerja.

Pada tabel item 5, diperoleh hasil observasi tentang pegawai mendapatkan keadilan dengan persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{17}{40} \times 100\% = 42.5\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{23}{40} \times 100\% = 57.5\%$$

Dari hasil pengukuran dapat diinterpretasikan tentang pegawai mendapatkan keadilan dengan teliti di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase (42.5%) termasuk diantara dengan demikian di kategorikan “ tidak Puas”

Menurut analisis, bahwa mendapatkan keadilan dengan sangat penting diketahui agar pegawai tidak merasakan dianak tirikan dan mendapatkan haknya..

Pada tabel item 6, diperoleh hasil observasi tentang pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja dengan persentase:

$$\text{Persentase alternatif "Ya"} : \frac{33}{40} \times 100\% = 82.5\%$$

$$\text{Persentase alternatif "Tidak"} : \frac{7}{40} \times 100\% = 17.5\%$$

Dari hasil pengukuran dapat diinterpretasikan pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat di peroleh persentase (82.5%) dengan demikian di kategorikan “ Puas”

Menurut analisis penulis, pegawai mendapatkan rasa aman dalam bekerja ini sangat penting agar pegawai fokus dan konsentrasi dalam bekerja dan benar-benar bekerja sesuai dengan aturan.

Hal ini sesuai dengan penjelasan oleh Malayu S.P. Hasibuan bahwa Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua

peraturan dilembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.<sup>11</sup>

Berdasarkan rekapitulasi tabel di atas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu diperoleh persentase 59.58%. Sedangkan yang tidak mengalami kepuasan kerja sebesar 40.42%. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu tergolong "Cukup Puas" karena berada pada persentase 51-80%.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai**

Dari hasil wawancara terhadap pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu yang penulis lakukan, dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

### **1. Upah atau gaji yang layak**

Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, setiap bulannya menerima gaji insentif dengan rasa puas akan tetapi sebagian karyawan

---

<sup>11</sup> *Op Cit*, Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Hal. 194

ada yang tidak merasa puas dikarenakan gaji insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang, walaupun demikian tidak membuat para karyawan putus asa dalam bekerja.

## 2. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, hal yang mempengaruhi didalam bekerja terlihat fasilitas yang kurang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang pekerjaan jadi terbengkalai dikarenakan sarana dan prasarana yang tidak memadai namun karna tuntutan kerja ada tidaknya fasilitas pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu jadi karyawan harus berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan yang kurang peduli terhadap bawahan sehingga membuat pegawai kurang mendapatkan motivasi untuk berprestasi walaupun demikian karyawan tidak berputus asa dan terus mendapatkan motivasi dari rekan-rekan kerja. Sehingga apapun pekerjaannya terasa ringan untuk dikerjakan.

## 3. Penempatan yang sesuai dengan pekerjaan

Selama bekerja pegawai menyenangi pekerjaan yang digelutinya dan mendapatkan rasa aman dan puas didalam bekerja karna jabatannya sesuai dengan skill yang dimiliki, akan tetapi ada juga sebagian pegawai yang tidak merasa puas didalam bekerja dikarenakan jabatan yang diperoleh tidak sesuai dengan skill yang dimiliki sehingga menimbulkan kesulitan didalam bekerja walaupun demikian tetap dijalani dengan berlapang dada.

#### 4. Hubungan dengan rekan kerja

Didalam bekerja para pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dikatakan cukup harmonis karna didalam lingkungan kantor sudah terasa seperti keluarga jadi apapun permasalahan dikantor dan diluar bisa saling berbagi dan saling tolong menolong dalam pekerjaan. Akan tetapi sebagian pegawai ada yang kurang harmonis dengan rekan kerja karna tidak seide didalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh abdurrahmat Fathoni yaitu :<sup>12</sup>

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

---

<sup>12</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Op Cit*, Hal. 129

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, setelah dianalisis dapat di simpulkan bawa:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dengan persentase berkisar antara 51-80% ini berarti tingkat kepuasan kerja pegawai tergolongkan “Cukup Puas”.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu yaitu:
  - a) Upah atau gaji yang layak
  - b) Penempatan yang sesuai dengan pekerjaan
  - c) Hubungan dengan rekan kerja
  - d) Fasilitas bekerja yang mendukung
  - e) Motivasi yang tinggi dalam bekerja
  - f) insentif

#### **B. Saran**

Sebelum penulis mengakhiri tulisan ini ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan untuk pihak terkait dalam penelitian ini:

1. Kepada Pimpinan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu lebih meningkatkan

pembinaan dan memperhatikan pegawai didalam bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja, memberikan motivasi dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi agar pegawai bekerja lebih semangat, dan memperhatikan sarana dan prasarana pekerjaan.

2. Kepada pegawai lebih meningkatkan kinerjanya, dan dapat bekerjasama sesama pegawai lain agar tercipta suasana yang harmonis dilingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AS Hornby, *Oxford Advanced Learners*, International New Students Editions, Oxford, 1972
- Amirul, *Tata Usaha*, Selasa, 06 Juni 2010
- Dadan Rohyamat, *Tata Usaha*, Kamis, 08 Juni 2010
- Departemen Pendidikan Nasional, *KBBI Edisi Ketiga*, Jakarta: Rosdakarya, 2003
- Dewi Jenita Ike, *Maximum Motivation Konsep dan Implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan*, Yogyakarta: Santusta, 2006
- Erlina, *Tata Usaha*, Selasa, 06 Juni 2010
- Fathoni Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006
- Gomes, Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Hafnita Juli, *Tata Usaha sebagai Operator Komputer*, Rabu, 07 Juni 2010
- Harisman, *Tata Usaha*, Rabu, 07 Juni 2010
- Hasibuan S.P.,Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Mangkunegara Prabu Anwar.A. A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Marselius ST Rita, *Jurnal PSYCHE*, [Online] <http://www.google.it/search?hl=en&q>.
- Moh As'ad., *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2001
- Rahman Abdul Shaleh dan Wahab Muhibb Abdul, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Prenada Media, 2003
- Stoner, A.F.James, dkk., *Management terj. Alexander Sindoro*, Jakarta: Gramedia Grup, 1996
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009



## DAFTAR TABEL

TABEL IV. 1	: Sarana dan prasarana UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab.Rohul	34
TABEL IV. 2	: Keadaan pegawai UPTD DIKPORA Kec. Rambah 2009 .....	36
TABEL IV. 3	: Hasil observasi pada responden pertama .....	38
TABEL IV. 4	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden pertama .....	39
TABEL IV. 5	: Hasil observasi pada responden kedua .....	40
TABEL IV. 6	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden kedua .....	41
TABEL IV. 7	: Hasil observasi pada responden ketiga .....	42
TABEL IV. 8	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden ketiga .....	43
TABEL IV. 9	: Hasil observasi pada responden keempat .....	44
TABEL IV.10	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden keempat .....	45
TABEL IV.11	: Hasil observasi pada responden kelima .....	46
TABEL IV. 12	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden kelima .....	47
TABEL IV. 13	: Hasil observasi pada responden keenam .....	48
TABEL IV. 14	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden keenam .....	49
TABEL IV. 15	: Hasil observasi pada responden ketujuh .....	50
TABEL IV. 16	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden ketujuh .....	51
TABEL IV. 17	: Hasil observasi pada responden kedelapan .....	52
TABEL IV. 18	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden kedelapan .....	53
TABEL IV. 19	: Hasil observasi pada responden kesembilan .....	54
TABEL IV. 20	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden kesembilan .....	55
TABEL IV. 21	: Hasil observasi pada responden kesepuluh .....	56
TABEL IV. 22	: Rekapitulasi hasil observasi pada responden kesepuluh .....	57
TABEL IV. 23	: Rekapitulasi hasil observasi terhadap kesepuluh Pegawai .....	58

## **DAFTAR DIAGRAM**

DIAGRAM IV. 1 : Struktur Organisasi UPTD DIKPORA Kec. Rambah.....	33
---	----

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis diberi nama Busro dilahirkan di Desa Parit Baru, 07 Oktober 1986. Lahir sebagai anak kedua dari enam bersaudara dari pasangan suami istri Samsuar Taher dan Marhanis.

Pada tahun 1995 penulis mengikuti pendidikan dasar di SD Negeri 017 Desa Parit Baru, pada tahun 2000 menamatkan SD Negeri 017 penulis melanjutkan ke Ponpes Tahfizul Qur'an dan menamatkan pada tahun 2003 Kemudian pada tahun 2004 penulis melanjutkan ke Ponpes Islamic Centre Kampar. Setelah menamatkan di Ponpes Islamic Centre Kampar Pada Tahun 2006, penulis melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim ( UIN SUSKA ) Riau. Dan penulis diterima di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Pada bulan Juli-Agustus 2009 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata yang berlokasi di Desa Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, selama dua bulan dan kemudian dilanjutkan dengan program praktek lapangan di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu selama dua bulan setengah dari bulan Oktober-Desember.

Selanjutnya penulis mengadakan penelitian di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rohul untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dengan judul : Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD DIKPORA Kec. Rambah Kab. Rokan Hulu